

Prekariat i robotnice Specjalnej Strefy Ekonomicznej Shenzhen

Pun Ngai

17 listopada 2010

Spis treści

Robotnicy migrujący i reżim pracy w hotelach robotniczych	4
Kobiety, rodzina i reprodukcja	5
Dong: „Nie idę do pracy po raz pierwszy”	6
Wykorzenianie praw pracowniczych	7
Warunki pracy	9
Wolność przemieszczania się	11
Wnioski	12

Mimo wdrażania międzynarodowych kodeksów postępowania (Code of Conduct)¹ oraz prawnej mobilizacji robotników, w Chinach wciąż dominują despotyczne reżimy pracy. Globalizacja i strategie produkcyjne oparte o „wyścig do dna” (race-to-the bottom)² przyswojone przez transnarodowy kapitał, uniemożliwiają poprawę stosunków pracy w Chinach. Celem poniższego artykułu jest nakreślenie ram pojęciowych dla zrozumienia warunków pracy chińskich migrantek³. Podczas gdy nieludzkie warunki pracy kobiet były już wielokrotnie analizowane, żadne z wcześniejszych studiów nie dostarczyło solidnej analizy systemu prekariatu⁴ w Chinach. Artykuł ma na celu ujęcie zarówno globalnych jak i lokalnych czynników, przedstawiając w jaki sposób oba te elementy przyczyniają się do powstawania struktur niestabilnego zatrudnienia. Ukryte koszty produkcji i cykle ich reprodukcji pozostają wciąż nieznane.

Po tym, jak Chiny zostały w ciągu dwóch ostatnich dekad nierozłącznie włączone w globalny system gospodarczy, stały się „manufakturą świata” dostarczającą olbrzymich zasobów taniej siły roboczej dla globalnej produkcji. Od połowy lat 90. jesteśmy świadkami nagłych relokacji transnarodowych korporacji do Chin, zwłaszcza z Hongkongu, Tajwanu, Japonii, Stanów Zjednoczonych i Europy Zachodniej. Ponad 100 milionów byłych robotników rolnych pracuje w transnarodowych korporacjach, znajdujących się w bezpośrednim posiadaniu spółek amerykańskich i europejskich lub w działających jako ich wykonawcy i podwykonawcy firmach chińskich. Stowarzyszenia pozarządowe oraz przedstawiciele

¹ Codes of Conduct są elementami „miękkiego prawa”, mają zobowiązywać podpisujących go pracodawców do przestrzegania ustalonych przepisów, norm i reguł. W teorii miały zapewniać użytkownikom końcowym, czyli klientom, miarodajne informacje na temat firmy, wysoką jakość usług i zagwarantować zachowanie najwyższych standardów, w tym standardów pracy w danej firmie. W rzeczywistości nie posiadają żadnej mocy prawnie wiążącej, nie nadają się do prawnego wyegzekwowania, są stosowane przez właścicieli fabryk według ich swobodnego uznania, często po to, by zatuszować praktyki niezgodne z prawem pracy. – przyp. tłum.

² Wyścig na dno (ang. race-to-the bottom) jest terminem określającym fenomen stałego pomniejszania świadczeń społecznych, wywołanych wymuszonym przez międzynarodową konkurencję stałym obniżaniem podatków. Na dłuższą metę ma to prowadzić do rosnącej biedy i przemieszczania się osób z nizin społecznych do krajów, które jako ostatnie nie ograniczały świadczeń społecznych, a w rezultacie – paradoksalnie – zmuszając nawet te kraje do zniesienia ich. – przyp. tłum.

³ Robotnice rekrutowane są z wiejskich społeczności, które gwarantują edukację, dokształcanie, zakwaterowanie i ogólną opiekę społeczną. Reprodukcją następnego pokolenia robotników ponownie jest obciążona wieś, która dostarcza nadwyżki siły roboczej. – przyp. aut.

⁴ Prekariat – kategoria pracowników, którzy nie mają możliwości prognozowania swojego zatrudnienia oraz pozbawieni są bezpieczeństwa pracy, która podejmuje zazwyczaj prace tymczasowe czy nieregularne. W postindustrialnych społeczeństwach zachodu Europy niestabilne zatrudnienie od lat 70. promowane było przez neoliberalne reformy, które miały na celu zerwanie tzw. kontraktu społecznego między rządem, właścicielami przedsiębiorstw a pracownikami, doprowadzając do końca państwa dobrobytu. Prekariat to część społeczeństwa, która podlega „elastycznemu wyzyskowi”, czyli *flexploitation* (uzyskuje niskie płace, nieregularny dochód, podlega wykluczeniu społecznemu, nie uzyskuje pomocy ze strony państwa. – przyp. tłum.

świata akademickiego⁵ coraz częściej niepokoją się o przebieg globalizacji oraz warunki pracy w postsocjalistycznych Chinach.

Sieć Chińskich Pracownic (The Chinese Working Women Network – CWWN)⁶ – rozpoczęła swoją działalność w Specjalnej Strefie Ekonomicznej (SSE) w Shenzhen, sąsiadującej bezpośrednio z Hongkongiem. Od 1996 r. byliśmy świadkami gwałtownego wzrostu zatrudnienia migrujących robotników w Specjalnej Strefie Ekonomicznej założonej w 1980 r. Wcześniej Shenzhen było małym rybackim miastem zamieszkanym przez 310 tys. stałych mieszkańców i niecałe 30 tys. robotników. Pod koniec 2000 r. ogólna suma populacji wynosiła 4.33 miliona, siła robocza zaś 3.09 miliona. Jedynie 30% populacji Shenzhen jest zarejestrowana jako stali mieszkańcy – to zazwyczaj urzędnicy, przedsiębiorcy, technicy i robotnicy wykwalifikowani, którzy przeprowadzili się tu z innych dużych miast. Reszta mieszkańców ma status tymczasowy, co oznacza, że nie posiadają stałego zameldowania uprawniającego ich do uzyskania pełni praw obywatelskich⁷. W 2000 r. ogólna liczba tymczasowych obywateli wynosiła 3.08 miliona, z czego zdecydowaną większość stanowili robotnicy przybyli z obszarów rolniczych.

Shenzhen zawdzięcza swój nagły rozwój ekonomiczny i awans pozycji na rynku globalnym wyrwaniu robotnic z obszarów wiejskich. Proces „globalizacji” Shenzhen zależy od taniej i „uległej” siły roboczej kobiet, przyczyniającej się do rozwoju branż przemysłu nastawionego na eksport. Z naszych badań, przeprowadzonych w zakładach przemysłu odzieżowego i elektronicznego w Shenzhen, wynika, że ponad 90% siły roboczej lekkiego przemysłu wytwórczego stanowią młode kobiety poniżej 25 roku życia. Wszystkie one były zaklasyfikowane jako robotnice rolne lub *mingong*, robotnice tymczasowe. Nieistotne jak długo pracowały w Shenzhen, nigdy nie mogły być formalnie uznane za robotnice. Jako że nie posiadały prawa do pozostania w mieście, większość z nich została zakwaterowana w hotelach robotniczych prowadzonych przez pracodawców.

Robotnicy migrujący i reżim pracy w hotelach robotniczych

Chiński reżim hoteli robotniczych jest elementem systemu wycisku. Łączy się on z migracją robotników i cyklami ich reprodukcji w społecznościach wiejskich, służy globalnej produkcji i generuje ukryte koszty ponoszone przez robotnice. Lokalne rządy rywalizują o inwestycje zagraniczne, otwierając lekceważąc regulacje prawne oraz osłony socjalne. Koszty reprodukcji siły roboczej, jak np. edukacja czy podstawowa opieka społeczna, są w całości ponoszone przez społeczności wiejskie, które w ten sposób dofinansowują pła-

⁵ W Chinach działalność na rzecz robotników skupia się głównie wokół uniwersytetów lub organizacji pozarządowych, inne formy są kryminalizowane i może grozić za nie (lub za samo podejrzenie takiej działalności) zesłanie do obozu pracy. – przyp. tłum.

⁶ Autorka tekstu jest jedną z założycielek CWWN. Zobacz: www.cwwn.org – przyp. tłum.

⁷ Więcej na temat restrykcyjnego systemu zameldowania wprowadzonego w latach 50. XX w. w Chinach znajdziesz na: www.pl.wikipedia.org/wiki/Hukou. – przyp. tłum.

ce, zakwaterowanie i konsumpcję robotników. Zarobki migrantów wynoszą tyle samo co 10 lat temu, lub mniej, a brak zameldowania w mieście uniemożliwia formowanie się siły klasy robotniczej, która mogłaby działać na rzecz praw pracowniczych migrujących robotników.

Zmniejszanie roli rządu w dostarczaniu siły roboczej owocuje brakiem socjalnych i pracowniczych osłon dla migrujących ze wsi robotników. Bez praw do pozostania w mieście niemal zupełnie pozbawieni są oni długofalowych perspektyw edukacyjnych, doksztalcania, zakwaterowania, ochrony medycznej i pomocy społecznej. Migrujący pracownicy, traktowani jako półchłopi-półrobotnicy, posiadają niejasne prawa obywatelskie i słabą siłę przetargową. Bez względu na to, jak długo pracowali w mieście, zmuszani są opuścić je, gdy tylko stracą pracę.

Bez osłon socjalnych migrujące robotnice uciekają się do powiązań rodzinnych, które ułatwiają fale migracji i poszukiwanie pracy, rozpowszechniają informację o niej, pomagają robotnikom radzić sobie z życiem fabrycznym i trudnościami życia w mieście.

Fakt, że większość ukrytych kosztów – mianowicie rekrutacja robotników, ich szkolenie i dyscyplinowanie – ponoszona jest przez powiązania rodzinne, sprzyja rozwojowi kapitalistycznej gospodarki. Warstwa zarządzająca wykorzystuje fakt istnienia sieci pomiędzy robotnikami, które szkolą robotników i towarzyszą im w dostosowaniu się do życia fabrycznego, kontynuując w ten sposób maksymalizację zysków i promowanie niestabilnego systemu zatrudnienia w Chinach.

Aby przedstawić okoliczności powstawania tego systemu przeanalizujemy, w jaki sposób wykorzystuje się siłę roboczą, warunki pracy oraz cykle migracji i reprodukcji. Pokażemy, że warunki pracy w Specjalnych Strefach Ekonomicznych kształtowane są również przez patriarchalną kulturę rolniczych Chin, która wpływa na procesy migracji i reprodukcji. Nasze badanie odnosi się do pięciu fabryk przemysłu odzieżowego, w których od 2000 r. Sieć Chińskich Pracownic współuczestniczyła w długotrwałym organizowaniu się pracownic w hotelach robotniczych, prowadząc obok działalności organizacyjnej badania z ponad 1500 robotnicami.

Kobiety, rodzina i reprodukcja

Często podkreśla się, że niski status Chinek wywodzi się z systemu chińskiej rodziny, z jej patrylinearnej⁸, patrylokalnej i patriarchalnej natury. Kobiety chińskiej wsi były zwyczajowo pozbawione środków produkcji oraz prawa do ziemi, a ich osobista autonomia była całkowicie podporządkowywana męskiemu autorytetowi. Tylko tymczasowo należały do rodzin, w których się urodziły, choć również uznawano je za obce w rodzinach swoich mę-

⁸ Patrylinearny system pokrewieństwa – to system pokrewieństwa, w którym dzieci automatycznie po urodzeniu włączane są do grupy ojca i pozostają jej członkami przez całe życie. Przekłada się to np. na dziedziczenie nazwisk, przywilejów, majątku itp. po ojcu lub krewnym z jego strony, a nie matki. Na podstawie badań ponad pięciuset społeczeństw na całym świecie stwierdzono, że system patrylinearny występuje średnio trzy razy częściej niż matrylinearny. – przyp. tłum.

zów (Johnson, 1983). Kobiety rodziły się w systemie, w którym w zasadzie były bezsilne. Ich praca mogła być przekazana innej rodzinie, w związku z czym traktowano je zgodnie z jednym z chińskich przysłów – jak „wodę wylaną do ziemi”. Żadna rodzina nie miała interesu w inwestowaniu czasu i pieniędzy w edukację córek, które i tak pewnego dnia stawały się synowymi obcych ludzi.

Podczas 40 lat doświadczenia socjalizmu w Chinach nie spełniono obietnicy „wyzwolenia kobiet”, co było jednym ze sztandarowych celów rewolucji. Priorytet ekonomicznego i politycznego rozwoju przysłonił cele zmiany społecznej, poświęcając sprawę emancypacji kobiet.

Socjalizm i patriarchy koegzystowały dotychczas w stabilnej harmonii. Konfiguracja patrylokalnej i patrylinearnej rodziny patriarchalnej została jeszcze mocniej skonsolidowana w okresie reform ostatnich lat. Kiedy gospodarstwa domowe ponownie otrzymały ziemię, a męskie głowy rodzin nadal reprezentowały interesy kobiet, ich sytuacja prawna i życiowa w dalszym ciągu się pogarszała (Croll, 1985). Co więcej, polityka rządu wymuszająca posiadanie co najwyżej jednego dziecka kontroluje nie tylko płodność kobiet, ale tym samym ich ciała, seksualność i osobistą autonomię. W rezultacie ani socjalistyczna rewolucja, ani reformistyczna transformacja nie stworzyły możliwości dla poszerzenia horyzontów kobiet.

Większość robotnic, z którymi przeprowadziliśmy wywiady, jeszcze przed opuszczeniem swoich wiosek dość dobrze zdawała sobie sprawę z tego, że zostanie uwięziona w sweatshopach na 12 godzin dziennie i będzie zarabiać miesięcznie około 500 lub 600 renminbi (60-72 dolarów). Najmłodsza kobieta w miejscu pracy miała 16 lat, najstarsza 46. Wszystkie one wiedziały, że szef fabryki nie będzie traktować ich jak równe sobie istoty ludzkie. Wiedziały, że istnieje olbrzymia przepaść pomiędzy wiejskim a miejskim życiem. Wiedziały, że będą sprzedawać własne ciała. Wiedziały niemal wszystko.

Dong: „Nie idę do pracy po raz pierwszy”

Dong to typowa dla jej pokolenia robotnica-migrantka. W wieku 23 lat była doświadczoną *dagongmei* – pracująca córką; pracowała w Guangdong przez ponad cztery lata. Dong urodziła się w stosunkowo biednej wiosce w Hunan. Dorastała wraz z chińską reformą ekonomiczną ostatnich dwudziestu lat. Jako najstarsza córka, mając 16 lat, została poproszona przez ojca o porzucenie szkoły średniej, kiedy jej młodszy brat właśnie ją rozpoczynał.

Myślałam, że będę mogła zarobić więcej w Specjalnej Strefie Ekonomicznej. Zanim poszłam do pracy dość dobrze zdawałam sobie sprawę z warunków, jakie tam mogą panować i ile będę mogła zarobić. Wiedziałam, że nie jest łatwo pracować w dużym mieście, które było mi zupełnie obce. Ale myślałam, że mimo to warto spróbować, i była to dla mnie szansa na to, by zetknąć się z inną rzeczywistością.

Przyjeżdżała do domu niemal co roku. Zawsze kiedy powracała przywoziła swemu ojcu blisko dwa tysiące juanów (ok. 240 dolarów), co wynosiło więcej niż całkowity dochód jej rodziny. Rodzina była szczęśliwa z tego wkładu i ona również była zadowolona.

Kiedy pierwszy raz widziałam mojego ojca i matkę uśmiechających się tak radośnie, wiedziałam, że jest wielka przepaść między życiem w mieście, a życiem na wsi. Na początku moi rodzice nie mogli uwierzyć, że zarabiam 2 tys. juanów w 5 miesięcy.

Ale po czterech latach pracy w Shenzhen życie w innym świecie stawało się dla Dong coraz mniej interesujące.

Czuję się naprawdę zmęczona. Godziny pracy są za długie. To jest za ciężkie. Co gorsza, nie mogę w ogóle liczyć na stały pobyt w mieście. Mój hukou, miejsce zameldowania, jest na wsi.⁹ Po Nowym Roku pojechałam do domu i myślałam, że już nigdy nie wrócę. Zostałam w domu dwa miesiące i spałam, spałam całe dni.

Lecz z jej pokładami energii i zdrowia czuła się znudzona w domu, zatem ponownie wróciła do pracy. Jej chłopak żył w pobliskiej wsi, zdecydowali się wziąć ślub rok później. Wiedziała, że po ślubie może nie mieć szansy na powrót do pracy w mieście. Więc mimo że praca przemysłowa była bardzo żmudna i wyczerpująca, wciąż jeszcze chciała cieszyć się „wolnością” osobistą. Brała pod uwagę również to, że uda się jej zaoszczędzić pieniądze na okres przyszłego małżeństwa:

Będę szczęśliwa jeśli mój mąż i moi teściowie będą mnie dobrze traktować. Ale tego nikt nigdy nie wie. Będzie lepiej dla mnie, jeśli będę miała jakieś oszczędności.

W ten oto sposób jej indywidualny cykl życia, okres przejściowy pomiędzy okresem dojrzewania a dorosłością, zazębił się z okresem transformacji, podczas której socjalistyczna gospodarka zlewała się z globalnym kapitalizmem.

Wykorzenianie praw pracowniczych

Kontrola populacji, obok kontroli siły roboczej, jest jedną ze strategii rekrutacji robotników w Chinach. Sprawuje się ją poprzez ustanowiony oficjalnie w 1958 r. system hukou, czyli system meldunków, określający nie tylko miejsce zamieszkiwania danej osoby, ale

⁹ Nikt nie może zmienić swego statusu, chyba że ma to miejsce w ramach planowania przez państwo. W niektórych przypadkach absolwentom uniwersytetów zezwalano na zmianę hukou, tak, by mogli pracować w mieście, jako że traktowano ich za profesjonalistów. – przyp. aut.

również jej życiowe szanse – pozycję społeczną, zarobki, ubezpieczenie czy racje żywnościowe (Solinger, 1991). W okresie poprzedzającym Reformę istniał jedynie surowy system *hukou*, dzielący społeczeństwo na dwie grupy – posiadającą zameldowanie w mieście lub na wsi. Chłopi, których los był wyznaczany przez wiejskie *hukou*, nie mogli opuszczać ziemi na okres przekraczający trzy dekady. Istniały furtki ucieczki, lecz nielegalna imigracja nigdy nie była na tyle masowa, by móc zakwestionować porządek społeczny, który polaryzował społeczeństwo na chłopów oraz miejską klasę pracującą.

Shenzhen był pierwszym miastem, który radykalnie zmienił swój system *hukou* na początku lat 80. Obok istniejącego wcześniej stałego zameldowania wprowadzono tymczasowe zameldowanie dla przyjezdnych robotników, co związało system *hukou* z systemem kontroli pracowników. Aby migrant ze wsi mógł zostać uznany za legalnego pracownika tymczasowego w Shenzhen, musi najpierw zostać zatrudniony oraz uiścić odpowiednią opłatę. Następnie zakład pracy powinien napisać podanie do Biura Spraw Publicznych o uzyskanie certyfikatu tymczasowej rejestracji oraz do komisariatu policji o rejestrację tymczasowego *hukou*. Na samym końcu robotnik powinien złożyć podanie do lokalnego Biura Spraw Publicznych o uzyskanie certyfikatu poświadczającego tymczasowe zameldowanie. Jest ono przyznawane na okres zaledwie jednego roku, a odnawiane corocznie za opłatą. Strategia lokalnych władz polega na regularnej wymianie robotników wiejskiego pochodzenia. Urzędnicy otwarcie deklarują, że jeśli jest praca, migranci mogą otrzymać tymczasowe zameldowanie. Jednakże kiedy występuje jej deficyt, muszą opuścić miasto, dzięki czemu władze lokalne nie muszą ponosić kosztów urbanizacji.

Systemowa różnica pomiędzy stałym a tymczasowym zameldowaniem pozwala państwu na wycofanie się z obowiązku dostarczenia mieszkań, gwarancji pracy i gwarancji socjalnych dla migrujących ze wsi robotników. Są oni potrzebni tylko do pewnego momentu, po którym nie są w stanie przetrwać w mieście. W ten sposób uniemożliwia się nowo powstałej klasie robotników zakorzenienia się w mieście. System *hukou*, wraz z systemem kontroli siły roboczej, stworzył zdeformowane obywatelstwo, które dyskryminuje chińskich migrantów próbujących przekształcić się w miejskich robotników. Termin *mingong* – robotnik rolny lub robotnik tymczasowy – zamazuje podziały między tożsamością chłopca a robotnika (Solinger, 1999).

Władze w Shenzhen nie zapewniają tymczasowym obywatelom kwater, edukacji i innej infrastruktury. Co więcej, poza tym, że pełnych praw pozbawiani są sami migrujący robotnicy, również członkowie ich rodzin nie mogą żyć w Shenzhen, jeśli nie mogą znaleźć pracy i uzyskać statusu tymczasowego robotnika. W Shenzhen nie można zarejestrować małżeństwa ani narodzin dziecka. Oficjalnie wciąż uznaje się tych robotników za chłopów i oczekuje od nich, aby mieli wsparcie ze strony rodzin żyjących na wsi. Koszta reprodukcji robotników są całkowicie pokrywane przez społeczność wiejskie.

Przeciętny robotnik to z reguły kobieta, która zanim weźmie ślub, spędzi od trzech do pięciu lat pracując jako robotnik najemny w mieście przemysłowym. Oczekuje się, że długoterminowe aktywności życiowe takie jak małżeństwo, prokreacja i rodzina będą mieć miejsce się na wsi. Zważywszy na to, że w Chinach występuje ogromna nadwyżka siły ro-

boczej, władze miejskie praktycznie nie muszą się martwić o długofalową reprodukcję siły roboczej.

Większość robotników Shenzhen żyje w hotelach robotniczych, gdzie około 50 robotników zamieszkuje jedno mieszkanie w prowizorycznych budynkach postawionych przez pracodawcę. Jednakże od kiedy tymczasowi pracownicy nie są oficjalnie przez państwo uznawani za robotników lub za *gongren*, również fabryki nie uznają ich za takowych. Kierownik jednej z firm powiedział, że robotnicy zatrudniani przez niego w Hongkongu byli wciąż pod ochroną prawa pracy i nie mogli być dowolnie zwalniani bez żadnej rekompensaty. W Shenzhen jednak jest to możliwe zawsze, kiedy tylko zechce.

Warunki pracy

Powszechnie znane złe warunki pracy w Specjalnych Strefach Ekonomicznych i miastach przemysłowych, jak Shenzhen, można przypisać „reżimowi pracy hoteli robotniczych”. Gdy zakwaterowanie jest powiązane z zatrudnieniem, pracodawca posiada kontrolę nad życiem robotnika również i poza pracą. Poprzez wydłużanie godzin roboczych pracodawca może praktycznie uniemożliwić próby szukania alternatywnej pracy. Reżim ten zaś opiera się na młodych robotnikach, nad którymi łatwo sprawować kontrolę (Smith i Pun, 2003).

W przeważającym stopniu hotele są własnością władz lokalnych, które podnajmują je właścicielom fabryk. Coraz częściej jednak firmy z zagranicznym kapitałem budują hotele na własne potrzeby; zazwyczaj kompleksy te umieszczone są na terenie zakładu. W takim układzie przestrzennym integracja pomiędzy pracą a życiem wolnym staje się ściślejsza, a firmy odgrywają coraz częściej większą rolę w panowaniu nad życiem robotników niż państwo.

China Wonder Garaments jest stosunkowo małą podwykonawczą fabryką konfekcyjną powstałą w Shenzhen w 1989 r. China Wonder przeniosło się tu z Hongkongu, przyciągnięte przez niższe koszty produkcji, tańszą ziemię i siłę roboczą, oraz fakt, że władze lokalne zapewniają lepszą infrastrukturę oraz pakiety inwestycyjne – w tym niższe podatki, opłaty i czynsze za obiekty fabryczne.

W China Wonder pracuje około 600 robotników zarządzanych przez kierownictwo z Hongkongu, które ma wyłączną władzę nad transakcjami oraz zarządzaniem fabryką, oraz reprezentuje *quasi*-paternalistyczny styl zarządzania. Firma znajduje się w samym środku globalnego łańcucha podwykonawców, produkując odzież dla kupców z Hongkongu, którzy z kolei działają na zlecenie korporacji amerykańskich i europejskich.

Podczas naszego badania, zarówno hale produkcyjne, jak i tereny hoteli były wynajmowane od władz dzielnicowych, które pobierały od firmy dodatkową opłatę za zarządzanie. Zarówno obiekty produkcyjne, jak i otoczenie pracy były stosunkowo ubogie, choć nie stało się to bodźcem do ich modernizacji. Zarząd wiedział, że istnieje międzynarodowa presja na poprawę warunków pracy i życia za pomocą kodów postępowania (*codes of conduct*).

Kierownik złożył podpis pod dyrektywami kodeksu postępowania Disneya¹⁰, a certyfikat w języku chińskim został przytwierdzony do ściany w biurze szefa. Jednak stwierdził on, że w związku z tym, iż standardy te udzielają jedynie słownych wskazówek i nie przydzielają żadnych środków, nie uznaje ich za szczególnie przydatne. Zatem, dlatego że stają się one pozornie punktem odniesienia dla właściciela, można uznać je za nic więcej jak tylko za fasadę. Szef podkreślał, że zyski są tak małe, że nie ma miejsca na koszty dodatkowe.

Niemal wszyscy pracownicy China Wonder byli migrantami ze wsi, z prowincji Guangdong, Hunan, Hubei, Jiangxi, Anhui i Sichuan. Jedynie księgowa oraz dozorca hotelu pochodzili z Shenzhen. Według dozorczy zakwaterowanie tych robotników było trudne i kosztowne, choć dostarczano im jedynie podstawowego wyposażenia. Trzypiętrowy budynek hotelu był oddalony zaledwie kilka minut pieszo od budynków produkcyjnych, z tego powodu łatwo odpowiadał systemowi pracy „just-in-time”¹¹ Każdy pokój hotelowy mieścił od 12 do 16 robotników i był niezmiernie przepełniony, pozbawiony wentylacji i odpowiedniego oświetlenia oraz choćby skrawka przestrzeni prywatnej. Robotnicy dzielili ze sobą toalety i łazienki znajdujące się na końcu korytarza każdego piętra. Zarząd przyznawał, że warunki mieszkaniowe były niezwykle ubogie, ale zrzucił winę na władze lokalne – za to, że nie dostarczyły wystarczającej ilości przestrzeni pod budowę odpowiednich budynków. Hotel budowano z celem zakwaterowania w nim 500 robotników, lecz zawsze było ich tam ponad 600.

Hotele dostarczane przez China Wonder były „darmowe”, i nie wymagano żadnego depozytu za zakwaterowanie. Hierarchia przestrzennego rozmieszczenia wzmacniała hierarchię między robotnikami. Członkowie personelu kierowniczego, technicznego oraz nadzorującego dzielili pokój „tylko” po dwie osoby, również o bardzo podstawowym standardzie. Neopaternalizm firmy odzwierciedlał się w jej stylu zarządzania, jak też w poleganiu podczas rekrutacji na sieciach rodzinnych. Przykładem może być fakt, że nadzorca działu wykończeniowego z sześcioletnim stażem pracy, odpowiedzialny za 60 robotników, miał w fabryce 12 krewnych. Wszyscy z 600 zatrudnionych robotników pochodzili z około 50 rodzin. Akces do fabryki był z tego powodu całkowicie zależny od sieci i dla osoby obcej dostanie się do środka było praktycznie niemożliwe. Informacja o pracy była zazwyczaj przekazywana krewnym wewnątrz tego „rozwinętego, wewnętrznego rynku siły roboczej”.

W China Wonder brygadziście działu wykończeniowego splecenie sieci rodzinnej i zapewnienie posad pojedynczym osobom zajęło trzy lata. Występując w roli paternalistycznego patrona zobligowany był nie tylko zorganizować swoim krewnym i mieszkańcom jego wsi życie codzienne i zakwaterowanie, ale również był odpowiedzialny za ich zachowanie w miejscu pracy. Wszyscy zatrudnieni są odpowiedzialni za pozostałych członków

¹⁰ Zestaw standardów pracy używany do kontroli podwykonawców i dostawców w Chinach od połowy lat 90.

¹¹ Z ang. Just In Time (JIT) (dokładnie na czas) – strategia zarządzania zapasami stosowana w celu usprawnienia zwrotu inwestycji poprzez redukcję poziomu zapasów w całym procesie produkcyjno-magazynowym i związanymi z nim kosztami. Kolejny zapas jest zamawiany w momencie, kiedy zostanie osiągnięte minimum magazynowe. Dzięki temu minimalizuje się przestrzeń i koszty magazynowe. – przyp. tłum

swych rodzin i fakt ten nie może pozostać bez wpływu na monitorowanie zachowania robotnika; jeśli członek rodziny spowalnia pracę, obciąża przez to cały zespół, co odbija się na zarobkach, które w dużej mierze oparte są o wydajność. Owocuje to obustronnymi obligacjami, jak też wzajemną kontrolą i dyscypliną grupową w miejscu pracy. W ten sposób mobilność robotników jest równoważona poprzez samoregulującą się sieć, która pełni rolę stabilizatora, zapewniając reżimowi pracy nieustanny dopływ siły roboczej.

Wolność przemieszczania się

China Wonder stosuje środki ścisłej kontroli oraz restrykcje w celu kontroli robotników, którzy przybyli z odległości ponad pięciu prowincji. Firma przechowywała dokumenty tożsamości robotników, jak również wymuszała system depozytów. Poza kodeksem Disneya, China Wonder miała swój własny kodeks – ten prawdziwy, który był o wiele bardziej szczegółowy i restrykcyjny. Po wkroczeniu do firmy każdy robotnik otrzymywał poradnik, który zawierał ponad 50 zaleceń.

Godziny pracy były bardzo długie, wymagano pracy na nadgodziny w niedzielę i każdej nocy. Robotnicy China Wonder pracowali od godz. 8 rano do 22. Jeśli były nagłe zamówienia, żądano od robotników, by zostawali w fabryce do północy. Normą był dwunastogodzinny dzień pracy; reszta dnia była wolna, lecz tylko poza sezonem lub jeśli miała miejsce przerwa w zamówieniach produkcyjnych. Oznaczało to, że robotnicy pracowali od 72 do 77 godzin tygodniowo, o wiele dłużej niż dopuszcza to chińskie prawo (40 godzin tygodniowo i 36 nadgodzin w miesiącu). Jawnie naruszało to zarówno chińskie prawo, jak i kodeks Disneya. Dla przykładu – 1 stycznia 2002 r. pracowano w fabryce w dzień święta narodowego, który ustawowo jest dniem wolnym. W dodatku robotnicy musieli pracować w niedzielę, 24 lutego, dzień po chińskim Nowym Roku, co było naruszeniem prawa gwarantującego jeden dzień wolny w tygodniu.

Zgodnie z chińskim prawem za nadgodziny w zwykłe dni pracy należy płacić 150% normalnej stawki, 200% stawki w inne dni, a 300% w dni wolne ustawowo. Większość robotników nie znała chińskiego prawa pracy, gdyż nie realizowano programów edukacyjnych lub pomocowych. Większości robotników, zwłaszcza tym z działów cięcia, szycia, pakowania i kontroli jakości płacono na podstawie stawki akordowej. Innym pracownikom oraz praktykantom płacono za godzinę, podczas gdy zarząd otrzymywał wynagrodzenie za miesiąc. W normalne dni robotnicy opłacani na akord otrzymywali stawki za nadgodziny zgodnie z prawem. Jednak płace za nadgodziny w inne dni już nie były zgodne z prawem. Pracy w soboty nie traktowano jak nadgodzin, były nimi tylko praca w niedzielę oraz po godz. 20. Nadgodziny płacono jedynie w skali 1,5 stawki.

Robotnicy, z którymi rozmawialiśmy, nie za bardzo rozumieli, kiedy stawka za nadgodziny była płacona i mieli wrażenie, że płacono ją tylko za wieczory, a nie za soboty i niedziele, od czasu kiedy firma i robotnicy traktowali pracę wieczorną w charakterze nadgodzin. Nadgodziny nie były dobrowolne, czego wymaga zarówno chińskie prawo jak i kodeks Disneya. Poradnik dla robotników stwierdzał, co było niezgodne z prawem: „Kiedy robotnicy

nie mogą pracować na nadgodziny, muszą zwrócić się do przełożonego o pisemne zwolnienie”. Robotnicy chętnie godzili się na możliwość nadgodzin, pracodawcy jednak uważali, że nie mogli ich odmówić, zwłaszcza podczas sezonu.

Zarobki w China Wonder były stosunkowo wysokie. Jednak robotnicy otrzymywali więcej jedynie z powodu nadmiernych godzin, które musieli wypracować. Paternalistyczny reżim hoteli robotniczych umożliwiał dowolne wydłużanie godzin pracy, i podwójne wykorzystanie siły roboczej poprzez całkowitą kontrolę czasu pracy i miejsca zamieszkania.

Wnioski

Z powodu jawnego naruszania Kodeksów postępowania oraz prawa chińskiego przez większość transnarodowych korporacji w 2002 r. Sieć Chińskich Pracownic rozpoczęła współpracę z Clean Clothes Campaign w celu realizacji pilotażowego programu instalacji systemu monitoringu warunków pracy w Chinach. System niestabilnego zatrudnienia w Chinach utrzymuje się z powodu splotu globalnych, narodowych i lokalnych czynników. Lokalna specyfika jest często pomijana w analizach globalnych. Cykle migracji, walka kobiet przeciwko kulturze patriarchalnej oraz wyraźna przepaść pomiędzy wsią a miastem przyczyniają się do akceptacji przez pracownice niehumanitarnych warunków pracy najemnej w mieście. Olbrzymie nadwyżki siły roboczej w Chinach utwardzają ten nisko opłacany, lecz rentowny system produkcji, co odpowiada kapitałowi realizującemu strategię produkcji *just-in-time*. Władze lokalne zlikwidowały podstawowe prawa pracownicze oraz prawa obywatelskie i przerzuciły koszt reprodukcji siły roboczej na społeczności wiejskie. Brak prawa do zakwaterowania umożliwił jaskrawy wyzysk – sytuację, w której robotnicy mają utrudnione możliwości organizowania się.

Reżim hoteli robotniczych obejmuje więcej niż sto milionów migrujących ze wsi robotników chińskich. Są oni zazwyczaj młodymi, niezamężnymi kobietami, pracującymi ciężko po 12 godzin dziennie w fabrykach przemysłu odzieżowego, elektronicznego i zabawkarskiego. Stosując wielogodzinne i elastyczne zatrudnienie, przy równoczesnych niskich nakładach na siłę roboczą, oraz podtrzymując system ścisłej kontroli, reżim hoteli robotniczych stał się nową formacją w Chinach. Kobięce organizacje pracownicze są niezbędne dla ochrony praw robotnic w sytuacji, w której ani państwo, ani kapitał nie jest autentycznym regulatorem standardów pracy.

Bibliografia

Croll, Elisabeth (1985), *Women and Development in China: Production and Reproduction*, Geneva: International Labour Office.

Johnson, Kay Ann (1983), *Women, the Family and Peasant Revolution in China*, Chicago: the University of Chicago Press.

Smith, Chris, Ngai Pun, *Putting the Transnational Labour Process in its Place: The Dormitory Labour Regime in Post-Socialist China*, referat zaprezentowany na konferencji na temat międzynarodowych procesów pracy, Bristol, kwiecień 2003.

Solinger, Dorothy (1991), *China's Transients and the State: a Form of Civil Society?*, Hong Kong: Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, the Chinese University of Hong Kong, s. 8

Solinger, Dorothy (1999), *Contesting Citizenship in Urban China*, Berkeley: University of California Press

Anarcho-Biblioteka
Dobry pieróg to wywrotowy pieróg



Pun Ngai
Prekariat i robotnice Specjalnej Strefy Ekonomicznej Shenzhen
17 listopada 2010

[http://przeglad-anarchistyczny.org/autonomia/
234-prekariat-i-robotnice-specjalne-strefy-ekonomicznej-shenzhen](http://przeglad-anarchistyczny.org/autonomia/234-prekariat-i-robotnice-specjalne-strefy-ekonomicznej-shenzhen)
Artykuł opublikowany w 8 numerze Przeglądu Anarchistycznego
Tłumaczenie: A. M.

Cytowanie artykułu:

Ngai Pun : Prekariat i robotnice Specjalnej Strefy Ekonomicznej Shenzhen [online].
Przegląd Anarchistyczny, [dostęp: 20.09.2020]. Dostępny w Internecie:

[http://przeglad-anarchistyczny.org/autonomia/
234-prekariat-i-robotnice-specjalne-strefy-ekonomicznej-shenzhen](http://przeglad-anarchistyczny.org/autonomia/234-prekariat-i-robotnice-specjalne-strefy-ekonomicznej-shenzhen)

pl.anarchistlibraries.net